

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mencapai kepentingan suatu perusahaan atau organisasi pentingnya SDM Dalam menentukan tingkat keberhasilan, SDM harus di abaikan karena sdm merupakan kekuatan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan operasinya. Jika tidak bisa bersaing jika kita tidak berkembang

Hasibuan (2020:10) menyatakan manajemen SDM adalah seni dan ilmu mengelola pasangan dan peran pegawai jadi, dapat secara membantu dengan cara yang ini mencapai tujuan organisasi dengan efektif dari produktif dan efisien, pekerja, dan Masyarakat

Mal pelayanan publik kota Palembang adalah Lokasi Dimana aktivitas atau usaha yang berkaitan dengan penyediaan layanan publik yang mencakup barang, dan pelayanan manajemen itu adalah bagian dari penggunaan tambahan pelayanan badan usaha milik, pusat dan lokal baik publik maupun untuk menyediakan pelayanan yang cepat, mudah, terjangkau, aman, dan nyaman, perusahaan swasta

Sinambela (2016:170) pelatihan adalah organisasi atau perusahaan secara sistematis meningkatkan kemampuan pengetahuan dan kemampuan karyawan untuk tumbuh dan memperbaiki kinerja pekerja

Secara umum sumber daya manusia yang di perlukan oleh bisnis berkualitas tertinggi untuk menunjang terwujudnya tujuan diharapkan perusahaan, sehingga sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang disebut dengan pelatihan.

Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan pegawai dengan adanya penelitian di lakukan sebelumnya. Yang dilakukan oleh Sultana et all (2021) pelatihan adalah proses pembelajaran seseorang pegawai yang di lihat dari keterampilan, kemampuan pengawainya itu sendiri pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai termasuk pegawai yang di mungkinkan memiliki uang atau kemampuan untuk menghubungi tujuh korporasi . bagi setiap perusahaan yang sedang berkembang maupun Perusahaan yang telah memilki keunggulan pelatihan dianggap penting sebagai penunjang dari kompetensi

Pelatihan yang di lakukan di mal pelayanan publik kota Palembang di tunjukan pelatihan ini berlaku untuk semua pegawai, termasuk baik pegawai lama maupun baru untuk pegawai memiliki kemampuan profesional yang memadai dan memperluas kemampuan mereka karenanya mereka bisa memaksimalkan potensi mereka . Sunyoto (2018:137) Dalam observasi yang di lakukan peneliti memiliki jenis pelatihan pegawai yang terjadi di tempat kerja karena itulah yang diinginkan sebagian besar pegawai. Pelatihan soft skills dan orientasi ini di berikan untuk pegawai lama dan baru untuk meningkatkan informasi dan kemampuan mereka meningkat dan menjadi lebih mahir di bidangnya. Dari 87 pegawai mengatakan pelatihan meningkatkan kinerja pekerjaan mereka secara keseluruhan dan ingin berlatih sambil bekerja sedangkan 20 orang mengikuti

Pelatihan yaitu training dan separuhnya yang ingin berlatih jika di perlukan. Pelatihan di berikan kepada pekerja baru dalam periode satu bulan selama kursus di berikan kepada pegawai lama dalam waktu 6 bulan, dan di lakukan sejalan dengan bidang jika pegawai menerima pelatihan yang cukup, mereka memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja juga belajar hal baru. Anda dapatkan mengetahui apakah seseorang pekerja pengalaman kerja yang sangat lama atau tidak di mal pelayanan publik kota Palembang, misalnya ada banyak pegawai dengan pengalaman sebelumnya yang lama, tetapi keterampilan atau keahlian mereka tidak sebanding dengan pengalaman sebelumnya tersebut, selain itu, banyak yang tidak memahami setiap aspek peran pekerjaan, serupa halnya ada pekerja untuk memiliki pengalaman dalam administrasi keuangan, tetapi lokasinya di bagian yang tidak memiliki pengalaman tersebut eksperimen bisnis untuk yang ada di dalam sebuah organisasi.

Sedarmayati (2016:119) budaya organisasi adalah kelompok individu yang di atur untuk berkolaborasi untuk mencapai tujuannya bersama.

Adanya pengaruh budaya organisasi dapat di lihat dari bagaimana pegawai bekerja di dalam organisasi. pegawai sering tiba terlambat atau suka menunda pekerjaan mereka kemudian menyebabkan banyak keluhan yang berasal dari orang di luar koordinasi seperti Masyarakat yang berdampak negative pada Perusahaan. Syauta et al (2021)

Adanya pengaruh budaya organisasi dengan kepuasan pegawai penelitian ini menunjukkan sebesar 26 pegawai budaya terhadap kinerja karyawan lainnya hasil studi yang di lakukan dari Nirmawati A. (2019) mengenai dampak pelatihan,

budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai pada mal pelayanan publik kota Palembang. Dimana hasilnya dari pecobaan ini tunjukkan bahawa budaya organisasi mempunyai mempengaruhi posisi signifikan terhadap Tingkat produktivitas pegawai dan hipotesis dapat di terima. Ini membuktikan bahwa 84 performansi pegawai terpengaruh oleh budaya organisasi. sisanya 16 pegawai terpengaruh oleh variabel yang berbeda belum di teliti dalam investigasi ini.

Hasibuan (2020:202) kepuasan pegawai apakah perspektif umum untuk pekerjaan yang menunjukkan diferensiasi antara jumlah kompensasi yang terima.

Kinerja Pegawai merupakan bagian penting dari mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dalam manajemen SDM. keadaan emosional atau sikap dengan mana pegawai melihat pekerjaan mereka adalah komponen penting yang mempengaruhi kepuasan dalam pekerjaan . Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana orang melihat tempat kerjanya dan semua yang ada di tempat kerjanya. Pekerja yang tidak gagal dengan menyebabkan hal- hal yang dapat merugikan Perusahaan, seperti mogok kerja, peningkatan ketidakhadiran pegawai, penurunan kinerja pegawai, dan bahkan kerusakan aset Perusahaan. Pemimpin dalam situasi seperti ini harus memahami keinginan pegawai untuk membuat mereka puas dan meningkatkan kinerja mereka

Kepuasan pegawai merupakan kewajiban setiap pemimpin Perusahaan, karena di Yakini dapat menurunkan semangat kerja pegawai Menurut Herawati (2021) memberi kompensasi yang sesuai untuk kinerja pegawai adalah salah satu metode untuk mencapai kepuasan dengan pekerjaan pegawai. Dengan kata lain,

pegawai memberikan pekerjaan yang telah di berikan pekerja untuk perusahaan oleh karena itu, Perusahaan yang adil dan rasional sangat di butuhkan. pegawai cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa kompensasi mereka tidak memadai

Selama ini bisnis ini memberikan kompensasi kepada pegawainya dalam dua cara kompensasi yang terkait dengan uang (gaji, tunjangan, uang lembur, bonus , insentif, dan lain- lain) dan imbalan yang terkait dengan posisi atau jenjang karier. Meskipun demikian, penelitian ini di lapangan menunjukkan bahwa ada bebrapa kekurangan dalam sistem kompensasi yang menyebabkan munurunnya kinerja pegawai Misalnya, peningkatan gaji dan tunjangan tidak memperhitungkan keadaan ekonomi di seluruh dunia, tunjangan Kesehatan dan asuransi kesehatan yang tidak cukup deskripsi pekerjaan untuk tidak jelas, dan evaluasi kerja yang buruk.

Dari fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI PADA MAL PELAYANAN PUBLIK KOTA PALEMBANG.**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan suatu permasalahan maka penelitian ini dilakukan berdasarkan yang di harapkan bahkan mengingat keterbatasan ini, maka peneliti membatasi permasalahan pada penelitian ini. Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang

1.3 Rumusan masalah

Dengan mempertimbangkan sumber masalah yang di kemukakan, maka dapat di dentifikasikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang?
2. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang?
3. Apakah ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang?
4. Apakah ada Pengaruh Pelatihan Budaya Organisasi Dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penellitian ini yaitu sebagai berikut untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Pengawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang
4. Untuk mengetahui Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Pengawai Pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut adalah yang di harapkan dari penelitian ini

1. Bagi Universitas PGRI Palembang

Hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk bisa mencari solusi atas permasalahan yang terkait dengan Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai

2. Bagi Mal Pelayanan Publik

Hasil penelitian di harapkan mampu di gunakan bagus secara teoritas selain itu, sebagai masukan dan pertimbangan pada Mal Pelayanan Publik Kota Palembang khususnya dalam hal hubungan dengan pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai